

## **Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali***

# **Riforme e regolazione del lavoro nel settore pubblico**

# «Prima privatizzazione»

---

Ricapitoliamo i cambiamenti introdotti dalle riforme degli anni 1992-93 (*v. slide precedenti*)

- **Abbandono del modello di regolazione pubblicistico** unilaterale («datore di lavoro sovrano»)
- **Contrattualizzazione** di quasi tutti i dipendenti pubblici → metodo della contrattazione collettiva per definire vari aspetti del rapporto di lavoro
- in particolare la **definizione del trattamento economico** (parte fissa e accessoria)

- 
- **Contrattazione con struttura «bipolare»** → livello nazionale e decentrato
  - **Forte coordinamento verticale** tra i due livelli («spazi di manovra» definiti per il secondo livello)
  - **Ruolo dell'ARAN nella contrattazione collettiva nazionale** (rappresentanza monopolistica)

# «Seconda privatizzazione»

---

Ricapitoliamo i cambiamenti introdotti dalle riforme degli anni 1997-98 (*v. slide precedenti*)

- **Contrattualizzazione** anche dei dirigenti (precedentemente esclusi)
- **Potenziamento ruolo e autonomia della contrattazione** collettiva a entrambi i livelli («tutte le materie relative al rapporto di lavoro»)
- Contrattazione decentrata è chiamata «**integrativa**» per la sua **maggior autonomia**

- 
- Con **attenzione ai vincoli** e oneri non previsti negli strumenti di programmazione
  - **Semplificazione del procedimento** → alleggeriti controlli di governo e Corte dei Conti

# Applicazioni delle riforme

---

**Elevati incrementi retributivi a livello decentrato**

← incrementi generalizzati del salario di produttività e generalizzate progressioni

Modello di **decentramento «fuori controllo»**, non adeguati meccanismi di responsabilizzazione soprattutto della dirigenza



# Riforma Brunetta

---

- Obiettivo: migliorare efficienza, trasparenza e produttività della pubblica amministrazione
- Introduzione di un sistema più rigoroso di **valutazione della performance** individuale e organizzativa.
- Rafforzamento del principio di **meritocrazia**: premi e incentivi economici legati ai risultati
- **Potenziamento del ruolo dei dirigenti** responsabili di valutazione, gestione del personale, obiettivi raggiunti

- 
- **Ridimensionamento ruolo contrattazione collettiva**, aspetti riportati sotto il controllo di legge e dirigente (organizzazione degli uffici, gestione dei rapporti di lavoro; solo informazione ai sindacati)
  - Introduzione di **strumenti di trasparenza** (pubblicazione dei risultati, degli assenteismi)



---

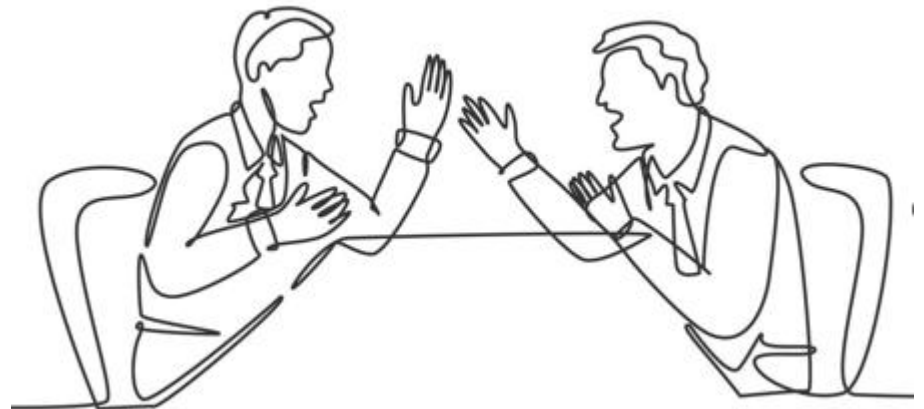
Influenza del **New Public Management** → fonte di forte ispirazione per tale riforma

In tale ambito considerare una dimensione culturale (e simbolica): nuovo rapporto tra pubblica amministrazione e cittadini, con strumenti per favorire il loro coinvolgimento (anche nella valutazione)

---

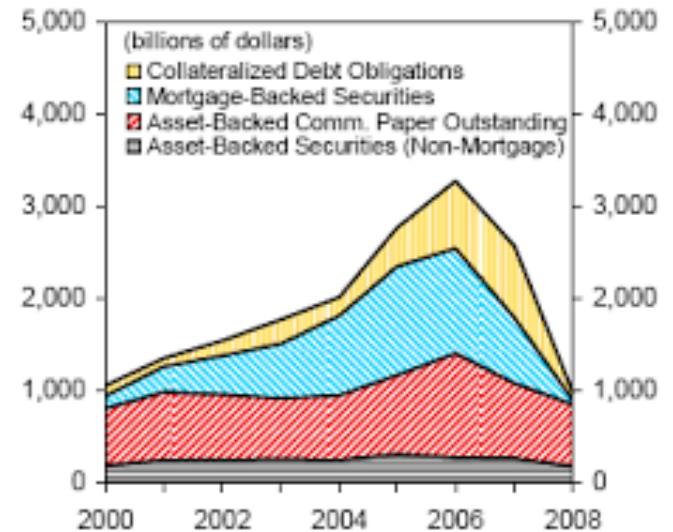
Quali esiti?

- Criticità: **tensioni con le rappresentanze sindacali**, difficoltà nella valutazione oggettiva, rischio di eccessiva burocratizzazione della misurazione
- **Effetti differenziati tra amministrazioni**, con risultati variabili a seconda delle capacità manageriali e del contesto organizzativo



Ma sono gli anni della **crisi economica** (conseguente alla crisi finanziaria del 2007

E delle **politiche di austerità**, considerata la misura più opportuna per affrontare la crisi

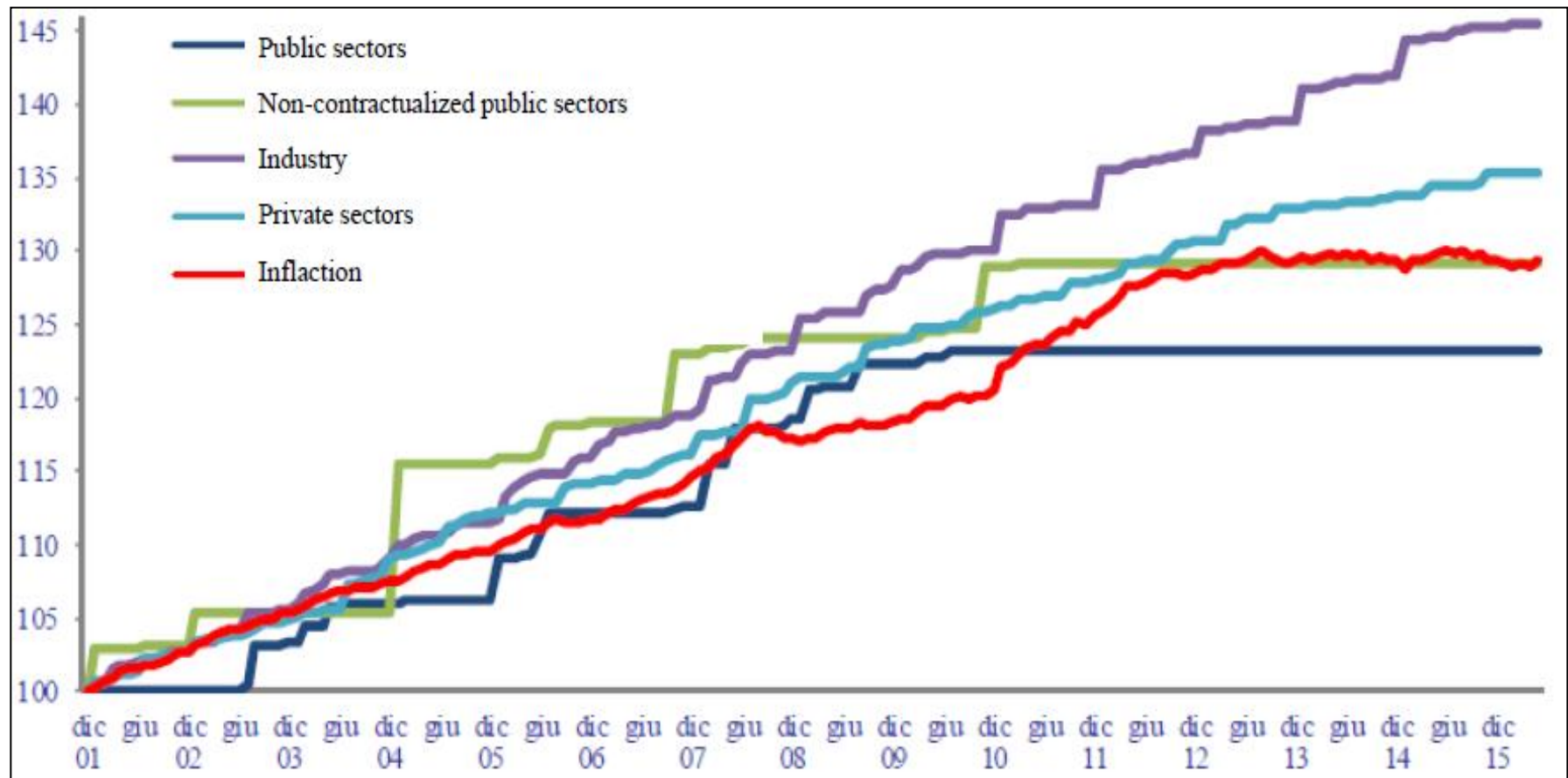


---

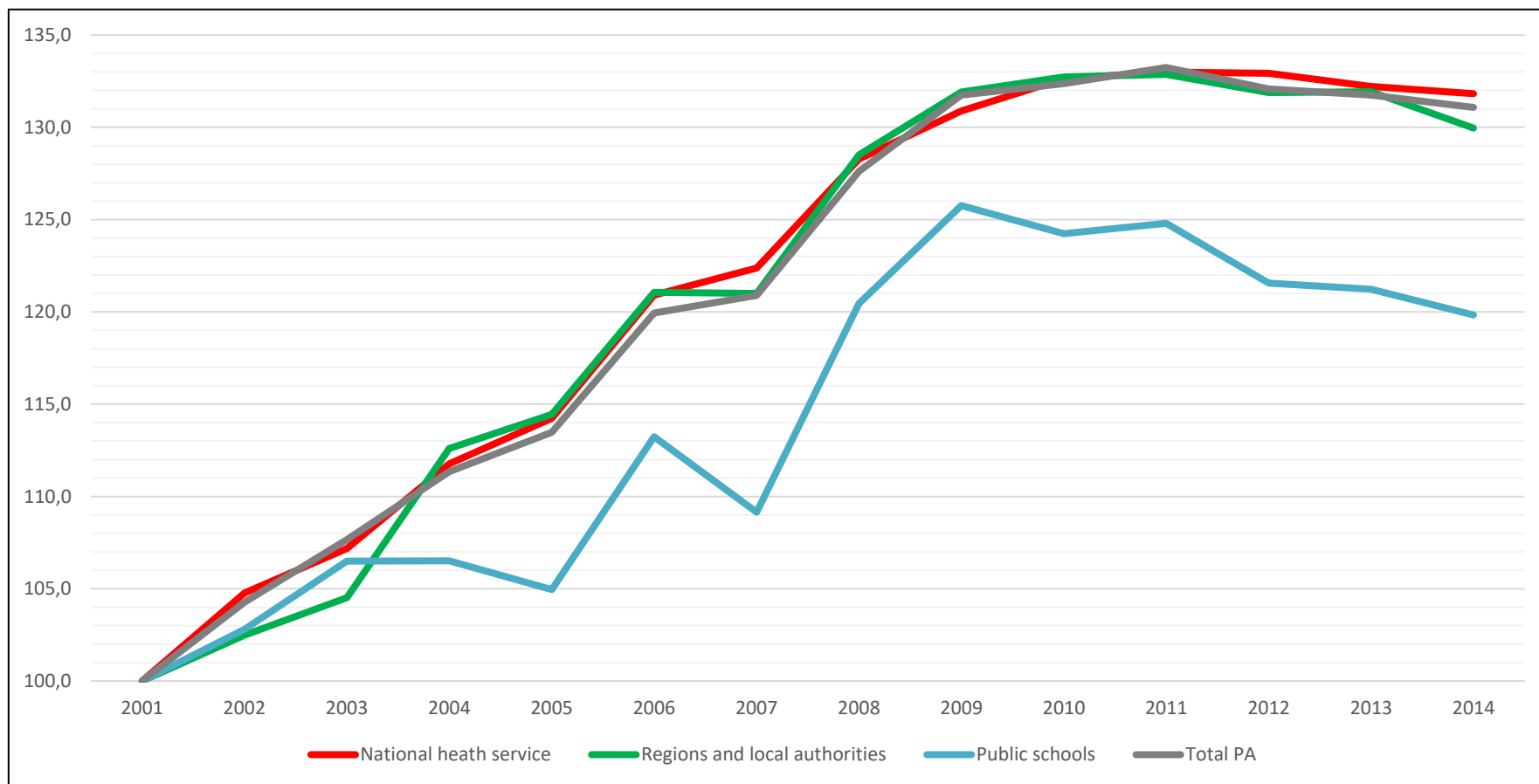
## Le politiche di austerità nel settore pubblico in Italia

- **congelamento dei salari**, blocco dei rinnovi contrattuali
- vincoli su **assunzioni, progressioni di carriera e trattamenti accessori** (contrattazione decentrata)
- **tagli agli organici**, blocco del turnover e mancato reintegro del personale in uscita
- **accorpamenti, soppressioni di enti** e limiti più stringenti alle spese per funzionamento

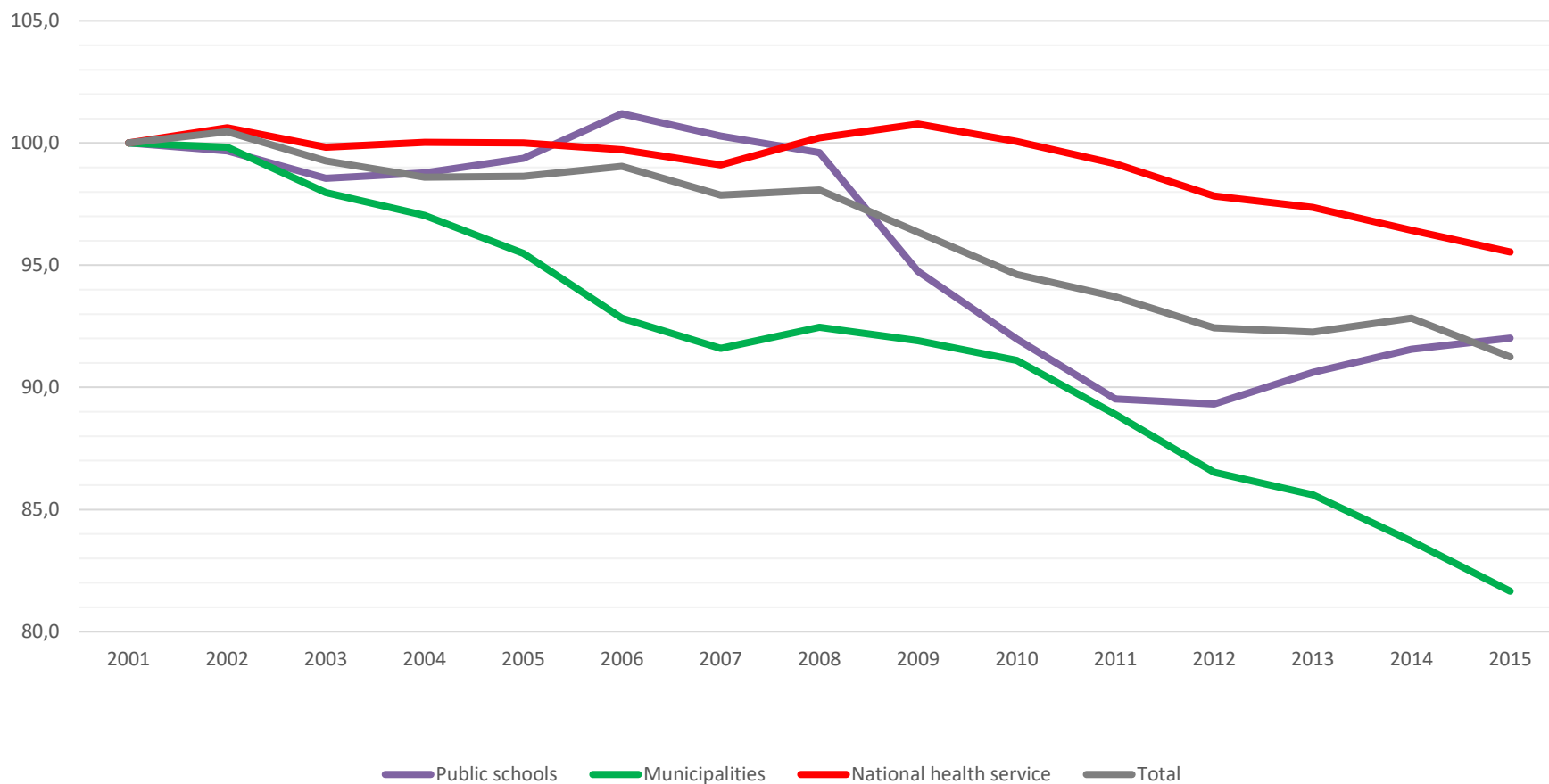
## Variations of contractual wages – Public and private sectors, 2001-2015 (2001 = 100)



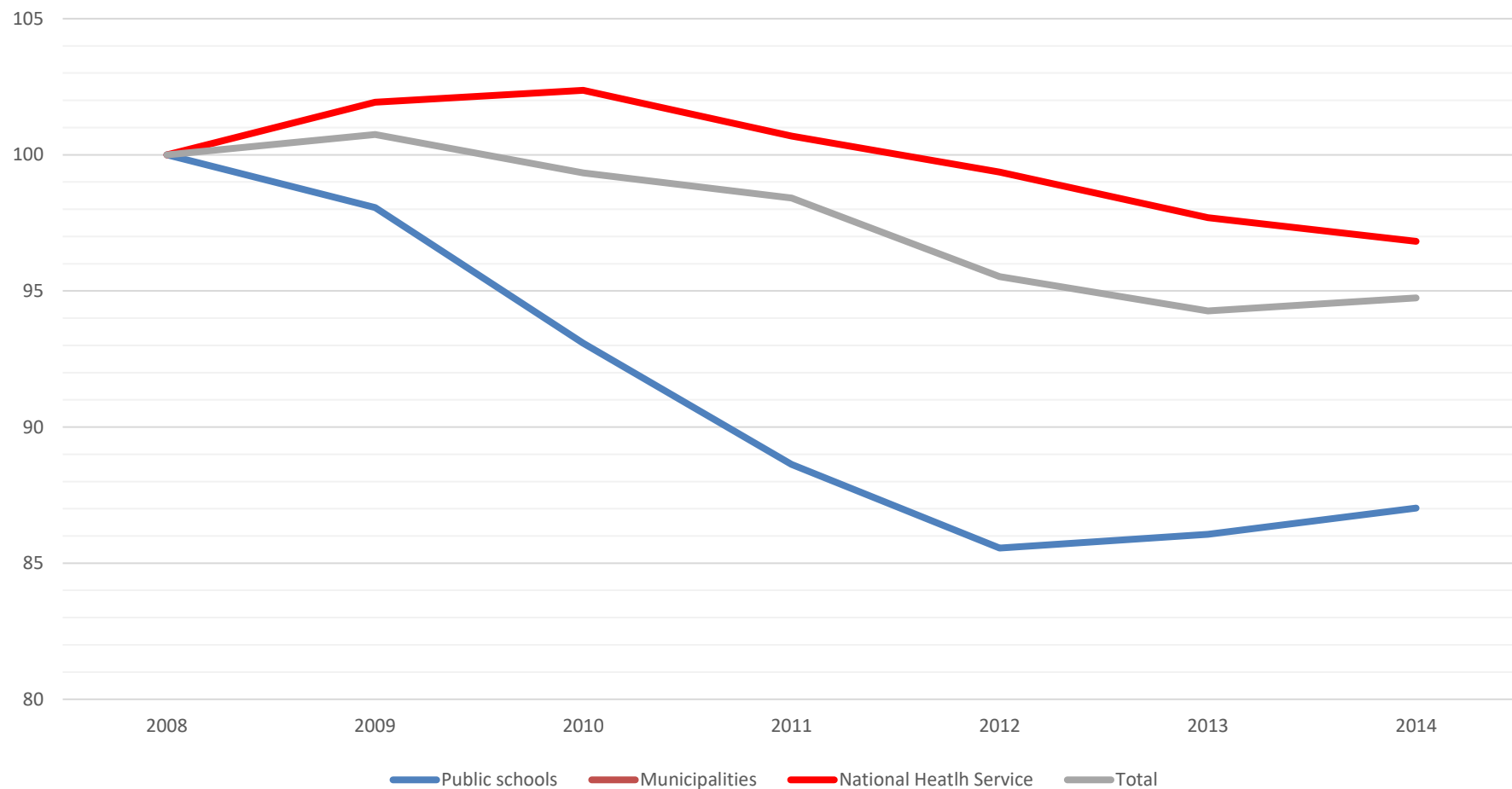
## Variations of public employees' average wage, 2001-2014 (2001 = 100)



## Variations of permanent employees in different public sub-sectors, 2001-2015 (2001 = 100)



## Variations of pay bill, 2008-2015 (2008 = 100)





---

Più in generale, in Italia come in altri paesi europei, con la crisi economica si ha un **«ritorno» all'unilateralismo** dello Stato → decisioni prese fuori da dialogo e negoziazione con i sindacati

# Riforma Madia

---

- **Confermata esclusione di alcuni temi dalla contrattazione collettiva**, (organizzazione degli uffici, gestione dei rapporti di lavoro; solo informazione ai sindacati)
- Ribadito **coordinamento «gerarchico» tra livelli** della contrattazione collettiva
- Aumentati gli spazi per la contrattazione integrativa sulle **progressioni economiche** ed esteso l'utilizzo del **salario accessorio** (incentivazione performance individuali e organizzative)

# Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. VII